

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rencana penelitian merupakan suatu rancangan yang akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian yang digunakan peneliti untuk menentukan metode penelitiannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel independent (X1) kompetensi dan (X2) *employee relations* dan penulis juga menggunakan variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menjelaskan mengenai besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang telah dinyatakan dalam angka dengan cara mengumpulkan data.

Menurut Sugiono (2011) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah penelitian yang dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian dimana dalam penelitian ini akan menjelaskan pengaruh kompetensi dan *employee relations* terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan menggunakan metode *survey* yang respondennya akan diberikan pertanyaan yang sesuai dengan indikator variabel dalam bentuk kuesioner atau angke

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner atau angket, serta dokumen dari perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan menggunakan *statistic inferensial* dengan rumus regresi linier berganda, yang menggunakan alat bantu program SPSS.

### **3.2 Subjek dan Lokasi Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan marketing PT Mandiri Utama Finance Jombang yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta, Ruko Cempaka Mas Regency No. B3 dan B5, Kelurahan Kepuh Kembang, Kecamatan Peterongan, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

### **3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.3.1. Definisi Operasional**

Variabel dalam penelitian ini meliputi antara lain:

1. Variabel Terikat (Y): Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan oleh karena itu perusahaan mengupayakan keberhasilan supaya tidak terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan mengadopsi menurut Guana, kinerja dalam penelitian ini dengan mengukur kinerja pelayanan PT Mandiri Utama Finance Jombang objek pada karyawan marketing, yaitu dinilai berdasarkan beberapa indikator, menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu diantaranya:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Contoh: karyawan marketing mampu menghasilkan pekerjaan atau tanggung jawab dengan hasil yang sangat memuaskan bagi perusahaan.

- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Contoh: karyawan dapat menyelesaikan target dari perusahaan terkait berapa nasabah yang harus bergabung per setiap karyawan marketing.

- 3) Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Contoh: karyawan mampu menyelesaikan target dari perusahaan dalam jangka waktu yang telah menjadi kesepakatan kerja (1 tahun)

- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Contoh: karyawan mampu mencapai hasil kerja dengan hasil yang tepat dan tepat waktu.

- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

Contoh: karyawan mampu menhandel pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dengan kemampuan dan usahanya sendiri tanpa meminta bantuan orang lain.

- 6) Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Contoh: karyawan selalu memberikan kinerja dengan sangat totalitas terhadap pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya

## 2. Variabel Bebas (X1): Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki setiap individu guna melakukan pekerjaan dan melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab dengan cara terbaik.

Indikator kompetensi diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Karakter pribadi (*traits*) Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (*self concept*) Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan adalah informasi yang

dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

- 4) Keterampilan (*skill*) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motivasi kerja (*motives*) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

### 3. Variabel Bebas (X2): *Employee Relations* (X2)

*Employee relations* adalah komunikasi yang dilakukan antar tiap individu dalam suatu organisasi. Guna mengukur tingkat keefektifitas *employee relations* di PT Mandiri Utama Finance Jombang, peneliti menggunakan indikator *employee relations* dari teori Ruslan (2013) indikator dalam *employee relations* atau hubungan kinerja ada beberapa diantaranya, yaitu:

- 1) Perhatian atasan: kepekaan seorang atasan terhadap karyawannya yang menyangkut terkait hasil kinerja karyawan.
- 2) Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas: merupakan kepekaan yang diberikan atasan kepada karyawan dalam mengerjakan tugasnya yang dirasa sulit.
- 3) Perlu adanya motivasi dari atasan: motivasi dari seorang atasan mungkin dapat menjadikan acuan untuk bekerja sesuai dengan performa yang terbaik seorang karyawan.
- 4) Keterkaitan pekerjaan dengan atasan: komunikasi merupakan

suatu hal yang sangat utama bagi karyawan dengan adanya komunikasi yang lancar permasalahan atau miss communication akan mudah untuk teratasi dan dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan dapat menjadikan bekerja secara maksimal.

- 5) Kebersamaan sesama karyawan: hal ini adalah salah satu cara untuk saling menghargai antar sesama karyawan jika kebersamaan antar karyawan sudah terjaga hal ini dapat menjadikan lingkungan pekerjaan menjadi lebih nyaman.
- 6) Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah: ini termasuk dalam proses pemecahan masalah dengan menentukan pilihan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
- 7) Toleransi dalam menggunakan saran/ prasarana: adanya sikap saling toleransi antar karyawan dalam menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh perusahaan.
- 8) Hubungan karyawan baru dengan senior: merupakan suatu interaksi antara karyawan baru dengan senior pada suatu perusahaan jika interaksi tersebut semakin baik maka untuk kedepannya akan berpengaruh baik juga terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Kompetensi (Ruky, 2017)	1. Karakter pribadi ( <i>traits</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya memiliki karakter pribadi yang sangat kompeten terkait pekerjaan.</li> </ul>
	2. Konsep diri ( <i>self concept</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya memiliki sikap yang cukup baik menurut saya dan juga menurut pandangan orang lain terhadap diri saya sendiri.</li> </ul>
	3. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya memiliki pengetahuan yang lebih terkait tugas dan juga pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.</li> </ul>
	4. Keterampilan ( <i>skill</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas yang diberikan kepada saya.</li> </ul>
	5. Motivasi kerja ( <i>motives</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya memiliki motivasi kerja yang sangat meyakinkan hingga dapat bekerja di perusahaan ini.</li> </ul>
<i>Employee relations</i> (Ambar T. Suistiyani, 2014)	1. Perhatian Atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pimpinan saya peka terhadap hasil kinerja saya dan rekan rekan saya yang dirasa kurang optimal.</li> </ul>
	2. Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atasan saya memahami bahwa saya kadang merasa kesulitan terkait tugas yang diberikan.</li> </ul>
	3. Motivasi dari	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atasan atau pimpinan saya</li> </ul>

Variabel	Indikator	Item
	atasan	sering memberikan dukungan terhadap semua karyawan guna memberikan motivasi supaya hasil kerja yang diperoleh dapat menjadi maksimal.
	4. Keterkaitan pekerjaan dengan atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua karyawan selalu merundingkan hasil dari pekerjaan yang mereka kerjakan bersama dengan atasan.</li> </ul>
	5. Kebersamaan sesama karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua karyawan sering meluangkan waktu untuk berkumpul bersama guna meningkatkan rasa solidaritas antar karyawan.</li> </ul>
	6. Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya (karyawan) bias mengambil keputusan terhadap hasil kinerja yang akan saya laporkan terhadap atasan</li> <li>• Saya (karyawan) dapat menyelesaikan permasalahan dan dapat mengambil keputusan terkait permasalahan di tempat kerja yang berhubungan dengan pekerjaan atau tanggung jawab yang sedang saya jalani</li> </ul>
	7. Toleransi dalam menggunakan saran/ prasarana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua karyawan terutamanya yang non muslim selalu menghargai karyawan yang lain untuk melaksanakan ibadah sholat di waktu jam kerja.</li> </ul>

Variabel	Indikator	Item
	8. Hubungan karyawan baru dengan senior	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan lama (senior) selalu memberikan arahan atau bimbingan terhadap karyawan baru (junior)</li> </ul>
Kinerja karyawan Menurut (Robbins, 2006)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.</li> </ul>
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya memiliki jumlah aktivitas atau jadwal kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan.</li> </ul>
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya selalu tepat waktu dalam bekerja terutamanya dalam pengumpulan tugas yang diberikan kepada saya.</li> </ul>
	4. Epektifitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya selalu mempergunakan barang-barang atau (fasilitas) kantor dengan tidak boros.</li> <li>Saya bekerja dengan menggunakan tenaga yang saya miliki dengan</li> </ul>
		maksimal supaya pekerjaan yang dihasilkan jauh lebih baik dan epektif.
	5. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya selalu menjalankan tugas tanggung jawab dengan sebisa mungkin tanpa membebankan rekan saya.</li> </ul>

Variabel	Indikator	Item
	6. Komitmen kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya memiliki komitmen terhadap perusahaan yang saat ini saya tempati dengan rasa tanggung jawab penuh.</li> </ul>

### 3.3.2. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai referensi untuk mengukur interval yang ada dalam suatu alat ukur. Dengan menggunakan skala pengukuran, alat ukur tersebut dapat menghasilkan data yang bersifat kuantitatif ketika digunakan dalam proses pengukuran (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat individu atau kelompok tentang fenomena sosial tertentu. Dengan menggunakan skala Likert. Indikator-indikator variabel tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013).

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Data Diolah (2023)*

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan responden dari obyek yang akan

diteliti yaitu seluruh karyawan Bagian marketing PT Mandiri Utama Finance Jombang yang berjumlah 35 karyawan.

### **3.4.2. Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Sampel dalam penelitian ini mengambil 35 jumlah responden karyawan marketing PT Mandiri Utama Finance Jombang.

#### **3.4.1 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam jumlah populasi yang ada, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan berjumlah 35 responden.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **1) Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2016). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil penyebaran angket kepada Karyawan Marketing PT Mandiri Utama Finance Jombang berjumlah 35 orang.

#### **2) Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung. Berupa pengumpulan data yang didapat dari penelitian terdahulu,

referensi dan studi kepustakaan, adapun data pendukung adalah dokumentasi dan sejarah perusahaan.

### **3.6 Metode pengumpulan data**

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan beberapa metode yaitu :

- 1) Angket Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu dari pertanyaan- pertanyaan untuk menjelaskan identitas responden. Dan pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan.
- 2) Dokumentasi Mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, tulisan ilmiah, majalah dan internet yang memiliki relevan dengan penelitian serta dokumentasi pendukung yaitu data penjualan, sejarah perusahaan.
- 3) Observasi Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.
- 4) Wawancara Menurut (Sugiyono, 2018) wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi

pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang akan lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

### 3.7 Uji Instrument

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan dalam pengukuran telah teruji valid atau tidak. Jika data yang diperoleh dari instrumen tersebut sesuai dengan data yang sebenarnya pada objek yang diteliti, maka temuan penelitian tersebut dianggap valid. Validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016). Umumnya, instrumen yang valid juga memiliki reliabilitas yang baik. Dalam menguji validitas instrumen penelitian, peneliti dapat menggunakan teknik corrected item total correlation dengan menggunakan rumus yang telah ditentukan (Sugiyono, 2015).

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

$\sum XiYi$  = jumlah hasil kali item angket dengan jumlah skor yang

didapat

$\sum Xi$  = jumlah item angket

$\sum Yi$  = total skor

$\sum Xi^2$  = jumlah dari kuadrat item angket

$\sum Yi^2$  = jumlah dari kuadrat total skor yang didapat tiap responden

Dalam menguji validitas instrument penelitian, terdapat ketentuan dalam kriteria yang harus dipenuhi, yaitu :

- a. Apabila  $r > 0,30$ , maka item-item pertanyaan pada angket penelitian dinyatakan valid.
- b. Apabila  $r < 0,30$ , maka item-item pertanyaan pada angket penelitian dinyatakan tidak vali

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

Variable	Item	Validitas		Keterangan
		r hitung	r table	
Kompetensi (X1)	X1.1	0,863	0,361	Valid
	X1.2	0,899	0,361	Valid
	X1.3	0,851	0,361	Valid
	X1.4	0,877	0,361	Valid
	X1.5	0,875	0,361	Valid
Employee Relations (X2)	X2.1	0,860	0,361	Valid
	X2.2	0,707	0,361	Valid
	X2.3	0,591	0,361	Valid
	X2.4	0,736	0,361	Valid
	X2.5	0,718	0,361	Valid
	X2.6	0,626	0,361	Valid
	X2.7	0,591	0,361	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,657	0,361	Valid
	Y.2	0,477	0,361	Valid
	Y.3	0,561	0,361	Valid
	Y.4	0,708	0,361	Valid
	Y.5	0,769	0,361	Valid
	Y.6	0,768	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 3.3 Menyatakan bahwa masing-masing item pernyataan dinyatakan valid karena mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  table oleh karena itu penelitian ini bias dilanjutkan pada Analisa berikutnya

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu proses untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan telah teruji reliabel atau tidak. Menurut Sugiyono (2016), instrumen yang reliabel akan menghasilkan temuan yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur suatu objek. Dengan kata lain, instrumen tersebut menghasilkan data yang sama secara konsisten. Reliabilitas instrumen juga merupakan syarat penting dalam melakukan uji validitas instrumen. Oleh karena itu, uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan untuk memastikan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Untuk menguji reliabilitas pada instrumen penelitian, peneliti dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumus ini digunakan untuk menghitung koefisien reliabilitas internal instrumen, yang mengukur sejauh mana item-item dalam instrumen saling berkorelasi dan konsisten adalah sebagai berikut :

$$r = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right\}$$

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varian skor tiap item

$\sigma^2$  = Varian total

Instrumen yang digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah rumus

*Cronbach Alpha* dengan kriteria pengujian yaitu :

- c. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah reliabel
- d. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka disimpulkan bahwa variabel penelitian tidak reliabel

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	<i>Alpha</i>	Nilai Koefisien	
Kompetensi (X1)	0,920	0,6	Reliabel
<i>Employee Reelations</i>	0,761	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,733	0,6	Reliabel

Pada hasil uji reliabilitas table 3.4 menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variable adalah reliabel karena nilai Cronbach Alpha >0,6

### 3.8 Teknik Analisia Data

Analisis data melibatkan proses meringkas data yang telah dikumpulkan dari responden menjadi bentuk data yang dapat diolah menggunakan teknik statistik tertentu.

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan penulis adalah:

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2017) Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh informasi tentang frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau pernyataan dalam angket. Hal ini juga digunakan untuk mengetahui kategori rata-rata skor dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ & \quad \quad \quad \frac{5 - 1}{5} \\ & \quad \quad \quad = \frac{4}{5} \\ & \quad \quad \quad = 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

- a. 1,0 – 1,8 = Buruk sekali/Rendah sekali
- b. >1,81 – 2,6 = Buruk/Rendah
- c. >2,61 – 3,4 = Cukup/(Cukup rendah/Cukup tinggi)
- d. >3,41 – 4,2 = Baik / Tinggi
- e. >4,21 – 5,0 = Sangat baik/Sangat Tinggi

### **3.8.2. Analisis SEM (SEM Analysis)**

Analisis statistic yang digunakan untuk menguji hipotesis serta menjawab permasalahan yang terjadi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. Menurut (Abdillah., 2009) analisis data dengan metode *Partial Least Square (PLS)* adalah metode persamaan struktural berbasis variance. *Partial Least Squares (PLS)* memiliki kemampuan untuk menggambarkan variabel laten (yang tidak dapat diukur secara langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Menurut (Ghozali, 2006) pemilihan

metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terbagi tiga variabel laten yang dibentuk dengan *indicator formative*. Model *formative* mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator. (Ghozali, 2006) menyatakan bahwa dalam model formatif, diasumsikan bahwa indikator-indikator mempengaruhi konstruk, dengan arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk. PLS (Partial Least Squares) merupakan metode analisis yang termasuk dalam kategori soft modeling karena tidak menyarankan pengukuran data harus dilakukan dengan skala tertentu. Hal ini memungkinkan penggunaan jumlah sampel yang relatif kecil, bahkan di bawah 100 sampel. Dalam evaluasi model PLS, terdapat tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Dalam model struktural Merancang model struktural (*Inner Model*)

Yang juga dikenal sebagai model bagian dalam (inner model), semua variabel laten saling terhubung. Variabel laten dibagi menjadi dua kategori, yaitu variabel eksogen yang berperan sebagai penyebab atau faktor pengaruh, dan variabel endogen yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model.

2. Merancang model pengukuran (*Outer Model*)

Dalam model pengukuran, yang juga dikenal sebagai model bagian luar, semua variabel indikator terhubung dengan variabel laten yang sesuai. Outer model, yang sering juga disebut sebagai outer relation atau measurement model, bertujuan untuk mendefinisikan hubungan antara setiap blok indikator dengan variabel laten yang terkait.

- a. *Convergent Validity*

Untuk menguji *Convergent Validity* dari setiap indikator konstruk,

sebuah indikator dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Sementara itu, loading faktor antara 0,50 hingga 0,60 dianggap cukup. Menurut kriteria ini, jika loading faktor suatu indikator berada di bawah 0,5, maka indikator tersebut akan dihapus dari model.

*b. Discriminant Validity*

Pengujian *Discriminant Validity* adalah suatu metode untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep mampu membedakan dirinya dengan hasil pengukuran konsep lain secara teoritis yang seharusnya berbeda. *Discriminant validity* juga merupakan bagian dari model bagian luar (outer model). Untuk memenuhi *diskriminat validity*, sebuah indikator dianggap valid jika memiliki loading faktor tertinggi terhadap konstruk yang dituju dibandingkan dengan loading faktor terhadap konstruk lainnya. Metode lain untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk, serta korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar daripada nilai korelasi tertinggi antara konstruk-konstruk tersebut, maka dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik.

*c. Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* digunakan untuk menilai validitas instrumen dalam suatu model penelitian atau mengukur konsistensi internal. Nilai *composite reliability* seharusnya di atas 0,70. Jika semua nilai variabel laten memiliki *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha*  $\geq 0,7$ , maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki

reliabilitas yang baik atau bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan atau konsisten.